

ПРИМА:

УСТАВЕН СУД НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
ул. „12-та Ударна бригада“ бр. 2, 1000 Скопје, РМ
www.ustavensud.mk и e-mail: mail@ustavensud.mk

ПОДНОСИТЕЛИ:

1. Асоцијација „МАГНА КАРТА“

ул. „Вера Циривири“ бр. 21, 1400 Велес
e-mail: apasiev@gmail.com и тел. 075 / 25 61 08

2. Движење за социјална правда „ЛЕНКА“

ул. „Питу Гули“ бр. 38, 1000 Скопје
контакт: www.lenka.mk

ПРЕДМЕТ:

ПРЕТСТАВКА

ИНИЦИЈАТИВА ЗА ПОВЕДУВАЊЕ ПОСТАПКА
ЗА ОЦЕНУВАЊЕ НА УСТАВНОСТА НА ДЕЛ ОД ЗАКОН

I. IUSTA CAUSA

Целта на оваа граѓанска иницијатива е поведување постапка за оценување на уставноста на дел од актуелниот важечки **Закон за безбедност и здравје при работа** (2007) - како општ акт, односно правен пропис, донесен од страна на Собранието на Република Македонија - а објавен во Службен весник на РМ, бр. 92/07 од 24 јули 2007 година (т.н. петиција за конституциона, јудициелна, нормативна, репресивна и апостериорна контрола *in abstracto*).

II. IUSTUS TITULUS

Оваа иницијатива за оцена на уставноста на дел од овој спорен Закон ја поднесуваме како своевидна *Actio popularis sui generis*, согласно чл. 24, ст.1; чл. 108; чл. 110, ст.1, ал.1 и чл. 112, ст.1 од **Уставот на Република Македонија** (1991); како и чл. 12 од **Деловникот за работа на Уставниот суд на РМ** (1992).

III. PETITUM

Бараме **поништување** (дејство *ex tunc*) или **укинување** (*ex nunc*) на дел од горенаведениот Закон - т.н. алтернативна петиција за „целосна/делумна касација“ на долунаведената одредба, со Ваша **конечна и мериторна одлука** – од причини што, основано, сметаме дека таа, а особено во подвлечениот дел, е во директна спротивност со УРМ/'91:

а) член 2, ст.3 од ЗБЗР (2007):

(1) *Одредбите од овој закон се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреда на работното место или*

професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

(2) *Одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја (вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување).*

(3) *Одредбите на овој закон не се применуваат на куќните помошници.*

IV. EXPLICATIO

Сметаме дека горенаведениот член од предметниов оспорен Закон, во подвлечениот дел, е **спротивен на следниве уставни одредби**, стипулирани во нормативниот дел на Уставот на РМ (1991) – особено во Делот I: *Основни одредби* како и во Делот II: *Основни слободи и права на човекот и граѓанинот* – оддел 1 „Граѓански и политички слободи и права“, оддел 2 „Економски, социјални и културни права“, оддел 3 „Гаранции на основните слободи и права“ и оддел 4 „Основи на економските односи“:

а) **чл. 32, ст. 1-2 од УРМ:**

Секој има право на работа, слободен избор на вработување, **заштита при работењето** и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.

Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.

б) **чл. 9 од УРМ:**

Граѓаните на Република Македонија се **еднакви во слободите и правата независно од** полот, расата, бојата на кожата, националното и **социјалното потекло**, политичкото и верското уверување, **имотната и општествената положба**.

Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.

в) **чл. 54, ст.1-3 од УРМ:**

Слободите и правата на човекот и граѓанинот **можат да се ограничат само во случаи утврдени со Уставот.**

Слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да бидат ограничени за време на воена или вонредна состојба според одредбите на Уставот.

Ограничувањето на слободите и правата не може да биде **дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба.**

г) **чл. 8, ст.1; ал.1, 3 и 8 од УРМ:**

Темелни вредности на уставниот поредок на Р. Македонија се:

т. 1: **основните слободи и права на човекот и граѓанинот**, признати во меѓународното право и утврдени со Уставот,

т. 3: **владеењето на правото**; и

т. 8: **хуманизмот, социјалната правда и солидарноста.**

д) **чл. 34 од УРМ:**

Граѓаните имаат **право на социјална сигурност** и социјално осигурување утврдени со закон и со колективен договор.

ѓ) чл. 35, ст. 1 од УРМ:

Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните, согласно со начелото на социјална праведност.

е) чл. 51 од УРМ:

Во Република Македонија законите мораат да бидат во согласност со Уставот, а сите други прописи со Уставот и со закон.

Секој е должен да го почитува Уставот и законите.

ж) чл. 55, ст.1-2 од УРМ:

Се гарантира слободата на пазарот и претприемништвото.

Републиката обезбедува еднаква правна положба на сите субјекти на пазарот.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ:

Во полугодишниот период - од месец декември 2009 до месец јуни 2010 година - Движењето за социјална правда „Ленка“ (Скопје) спроведе, досега единствена, сериозна **научно-истражувачка студија од областа на трудовото право и законодавство**, којашто се занимава со проблематиката на работничките права во РМ од нејзинот осамостојување до денес – насловена како: *„Обезвреднување на трудот – Анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“*. Во неа учество земаа неколку доктори на науки и магистри од различни универзитети од РМ, како и дипломирани правници, политиколози и економисти – а беше помогната од меѓународната фондација „Роза Луксембург“, со седиште во Берлин (Германија). При спроведувањето на оваа опсежна јуристичка студија, прва од ваков вид во нашата држава, ангажираните правни тимови, открија неколку „пункта“ на противуставни одредби – и решија да поведат околу **десетина постапки пред Уставниот суд** за разни закони од оваа проблематична сфера, од коишто една е и оваа.

*

Имено, општата положба на *куќните помошници* на македонскиот „пазар на труд“ е регулирана со основниот закон (*lex fundamentalis*) за оваа трудово-правна област, а тоа е нашиот најнов *Закон за работни односи* (2005) – скратено ЗРО (Сл. весник на РМ – 62/05 и 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 149/09, 16/10 - Пречистен текст, 50/10, 52/10). Кај овој посебен и атипичен договор за вработување, за прв пат регулиран во чл. 53, ЗРО/05, покрај тоа што во нашата држава, во XXI век, се официјализира и легализира една средновековна и заостаната феудална категорија – „слугувањето“, „главарењето“ или „закрепостеноста“, има уште три куриозитети:

(1) единствено кај него е оставена одредбата која предвидува негова заверка во тогашниот Завод за вработување (денес Агенција), што очигледно е технички пропуст или невнимателност при редактирањето на законскиот текст;

(2) само тука предвидена е и можноста „обезбедувањето сместување и исхрана на работникот, кај работодавачот, да претставува дел од платата“ – кој пак дел, во договорот, мора да биде изразен во пари (!?) – што значи, на мала врата, се враќа непопуларното натурално плаќање за извршената работа (за што ќе следи и посебна претставка);¹ и

¹ Види повеќе во научноистражувачката студија на Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев: *Обезвреднување на трудот – Анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата*; Движење за социјална правда „Ленка“ & Rosa Luxemburg Foundation; Скопје, 2010; стр. 21 и 135.

(3) како капак на сè, две години од воведувањето на овој контроверзен подвид на работен однос, со делот од оспорениот *Закон за безбедност и здравје при работа* (2007) во овој случај, императивно - со безрезервна *ius cogens* норма - се утврдува да не важат прописите за безбедност и заштита при работа (!?), што е сосем противуставен обид оваа категорија работници, кои нормално имаат склучено Договор за вработување *in concreto* и за кои важи истиот *lex generalis* правен режим, да се стават во евидентно нерамноправна и дискриминирачка т.е. нееднаква положба во однос на заштитата и безбедноста при работа, па макар таа се изведувала и во „домашни услови“, кои секако дека можат да сносат и одреден ризик по здравјето на работниците. Оваа цитирана одредба доста зачудува, особено имајќи предвид дека од законскиот текст не може да се дознае поради кои причини е предвидено куќните помошници да бидат исклучок за кои нема да важат одредбите на овој посебен Закон (*lex specialis*) за оваа доста сензитивна материја.

Имено, нашиот Устав разликува две категории поврзани со проблематиката на **вработувањето**, како круцијално економско право на граѓаните (*cives*):

1) „слобода на работа“ која е прокламирана во три димензии, и тоа: (а) право на граѓанинот слободно да го избира своето занимање и вработување т.е. да одлучи дали ќе врши или не одредена работа или дејност, односно дали и кога ќе престане да работи - доколку тоа го сака; (б) на секој граѓанин под еднакви услови да му се достапни секое работно место и секоја функција во општеството и (в) забраната на присилна работа. Всушност, *слободата на работа*, за економскиот систем, има исто значење какво што има слободата на политичко здружување за политичкиот систем.

2) „право на работа“ кое, исто така, е тродимензионално: (а) право на постојан или привремен работен однос, согласно неговите стручни и физички способности; (б) загарантирана заштита при работењето и (в) право на соодветна заработувачка и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.² За разлика од *слободата на работа*, како првенствено духовна категорија, *правото на работа* се јавува како круцијална материјална основа за обезбедување пристојна животна егзистенција на граѓанинот и неговото поблиско семејство кое тој го издржува.

Од вака поставените концепти, евидентно е дека нема, ниту логички, ниту правни причини, зошто законодавецот сакал оваа категорија работници да ја изостави од процесот на заштита при работа, кој е одлика на секое модерно и цивилизирано општество. Сметаме дека методот кој е одбран е **непропорционален** - од причина што истата оваа оспорена норма не е доволно јасна и внесува поголема доза несигурност во правниот промет, а сето ова на штета на граѓаните. Со други зборови, се назира и противречност (*contradictio*) во самиот член, и тоа по две линии:

а) ставот 1 и ставот 3 се меѓусебно контрадикторни и збунувачки, бидејќи прво – по номотехнички метод на егземпларно набројување и т.н. „генерална клаузула“ - се вели дека „Одредбите од овој закон се применуваат... за сите други лица кои се вклучени во работните процеси“ (ст. 1) - меѓу кои, несомнено спаѓаат и куќните помошници, за потоа, еден став подолу, несфатливо да се прохибира примената на овој закон токму врз *куќните помошници* (ст. 3)!? Со други зборови, тенденденцијата за воведување на ваков поинаков третман за

² Така и проф. д-р Светомир Шкарик и проф. д-р Гордана Силјановска – Давкова: *Уставно право*; Правен факултет „Јустинијан Први“; УКИМ; Скопје, 2007; стр. 427.

секоја категорија работници *pro futuro* создава опасен преседан во сферата на трудовото право – за секој посебен тип договор за вработување да се утврдуваат посебни законски услови во одреден сегмент – што го девалвира самиот ЗРО како општ закон, кој треба да претставува своевиден „работнички устав“ за сите вработени, без оглед дали се во јавниот (државен) или во приватниот (бизнис) сектор. *Argumentum a fortiori*, сериозноста на ваквата негативна тенденција за фрагментарна регулатива е уште позагрижувачка ако се земе предвид фактот што, покрај дотогаш постоечките законски предвидени четири видови работен однос (на *неопределено време*, на *определено време*, работен однос со *приправници* – по ново „чираци“!? и работен однос *надвор од просториите на работодавачот*), беа воведени уште девет сепаратни видови, и тоа: договор за вработување со *скратено работно време* кај еден работодавач (т.н. part time job); договор за вработување со скратено работно време *кај повеќе работодавачи* (т.н. двоен работен однос); договор за *дополнително работење* кај друг работодавач (т.н. „дополнителна дејност“); договор за вработување со *пробна работа*; договор за *волонтерски стаж*; договор за вработување на *куќни помошници*; договор за вработување *деловни лица* (т.н. менаџерски договор); договор за вработување за *вршење работи во странство*, но само за ограничен период; и, конечно, *посебен договор* поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет - самостојна изработка или поправка на одредени ствари (пр. машини), самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа (пр. културно-уметнички работи и сл.).

б) второ, овој оспорен чл. 2, ст. 3 од ЗБЗР (2007) е во директна спротивност и со постариот постоечки чл. 50, ст. 6 од **Законот за работни односи** (2005) – *Пречистен текст*, кадешто дословно и императивно, со *ius cogens* безрезервна правна норма, се вели дека: „Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома“! Недопустливо би било, во нашиот правен промет, паралелно да продолжат да опстојуваат две евидентно противречни норми кои, преку арбитрерно толкување (*interpretatio iuris*), драстично ја намалуваат правната сигурност на штета на оваа категорија работници.

Поради горенаведеното, сметаме дека оваа очигледно противуставна законска одредба, земајќи ја предвид **јавната полза** (*utilitas publica*) и **правичноста** (*aequitas*) од тоа дејствие, што побрзо треба да биде касирана (по можност, и по Ваша процена, поништена со ретроактивно дејство) и повеќе да не постои во нашиот правен систем – како мошне штетна, којашто, за жал, веќе почна да предизвикува и повеќе негативни последици *in praxis*.

* * *

Поради досегашното лошо искуство при комуникацијата со Вашите служби, како подносител, БАРАМЕ да бидеме - **перманентно, навремено и писмено, известени** за понатамошното постапување, како и за исходот од оваа иницијатива - согласно чл. 13 и чл. 22, ст.1 и 2 од Вашиот *Деловник* (1992) – а сè со цел, благовремено, да можеме да ги употребиме сите правни средства и можности кои ни стојат на располагање.

FIAT IUSTITIA PEREAT MUNDUS

Скопје

1 септември 2010

м-р **Димитар Апасиев**

(Асоцијација „Магна Карта“)

д-р **Здравко Савески**

(ДСП „Ленка“)

У.Број: 160/2010-0-1

Дата на Донесување: 06/29/2011

Вовед

Уставниот суд на Република Македонија, врз основа на членовите 110 и 112 од Уставот на Република Македонија и член 70 од Деловникот на Уставниот суд на Република Македонија (“Службен весник на Република Македонија” бр. 70/1992), на седницата одржана на 29 јуни 2011 година, донесе

ОДЛУКА

Текст

1. СЕ УКИНУВА член 2 став 3 од Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007).

2. Оваа одлука произведува правно дејство од денот на објавувањето во “Службен весник на Република Македонија”.

3. Уставниот суд на Република Македонија по иницијатива на Асоцијација „МАГНА КАРТА“ од Велес и Движење за социјална правда „Ленка“ од Скопје, со Решение У.бр.160/2010 од 20 април 2011 година, поведе постапка за оценување на уставноста на членот од Законот означен во точката 1 од оваа одлука, затоа што основано се постави прашањето за неговата согласност со Уставот.

4. Судот на седница утврди дека согласно членот 2 став 1 од Законот, одредбите од овој закон се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреда на работното место или професионални болести според прописите за пензиското, инвалидското и здраственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

Според ставот 2 одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја, вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите на заштита и спасување.

Согласно ставот 3 одредбите на овој закон не се применуваат на куќните помошници.

5. Според член 8 став 1 алинеја 1, 3 и 8 од Уставот на Република Македонија, основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати во меѓународното право и утврдени во Уставот, владеењето на правото и хуманизмот, социјалната правда и солидарноста се едни од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија.

Според членот 9 од Уставот, граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

Согласно член 32 од Уставот, секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Според став 3 на овој член, секој вработен има право на соодветна заработувачка. Согласно ставот 5 на истиот член, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Согласно член 51 од Уставот, во Република Македонија законите мораат да бидат во согласност со Уставот, а сите други прописи со Уставот и со закон. Секој е должен да ги почитува Уставот и законите.

Според член 54 од Уставот, слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да се ограничат само во случаи утврдени со Уставот. Слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да бидат ограничени за време на воена или вонредна состојба според одредбите на Уставот. Ограничувањето на слободите и правата не може да биде дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба.

Според член 55 од Уставот, се гарантира слободата на пазарот и претприемништвото. Републиката обезбедува еднаква правна положба на сите субјекти на пазарот. Републиката презема мерки против монополската положба и монополското однесување на пазарот.

Законот за безбедност и здравје при работа, („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007), со членот 1 уредил дека со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.

Во Законот се содржани „основни одредби“ (членови 1-4); одредби за „општи обврски на работодавачот“ (членови 5-23); одредби за „други обврски на работодавачот“ (членови 24-37) кои се однесуваат на заштита од пожар, евакуација и спасување, информирање на работниците, претставник на работниците за безбедност и здравје при работа, обука на вработените, испитување на работното место, околината и средствата за работа и евиденција и извештаи; одредби за „права и обврски на вработените“ (членови 38-42); одредби за „совет за безбедност и здравје при работа“ (членови 43-44); одредби за „овластувања“ (членови 45-47); одредби за „надзор“ (членови 48-51); прекршочни одредби и преодни и завршни одредби (членови 52-64).

Овој Закон е во согласност со Директивата на Советот 89/391/ЕЕЗ донесена на 12 јуни 1989 година за воведувањето мерки за да се поттикне подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работното место која е донесена согласно членот 118-а од Договорот за основање на Европската економска заедница. Оваа Директива содржи 19 члена распоредени во Дел I „Општи одредби“, Дел II „Обврски на работодавачите“, Дел III „Обврски на работниците“ и Дел IV „Други одредби“. Предметот на оваа Директива е даден во членот 1 и претставува воведување мерки

за да се поттикне подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работа според општите принципи во врска со спречувањето на професионалните ризици, заштитата на безбедноста и здравјето на луѓето, елиминирање на ризикот и факторот несреќа, балансирано учество во согласност со националните закони или практики и обука на работниците.

Во членот 3 од Директивата, дадени се дефинициите и нивното значење и под дефиницијата на “работник” се подразбира секое лице вработено кај работодавач вклучувајќи ги тренерите и чираците, “но се исклучуваат домашните слуги” без образложение.

Со Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/2010, 52/2010 и 124/2010) се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување. Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договор за вработување (член 1).

Согласно член 5 од Законот, „Работниот однос“ е дефиниран како договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.

Во Законот, во посебни глави, се уредува договорот за вработување, правата и обврските на страните при склучување на договор за вработување, обврските на работникот и обврските на работодавачот.

Во Законот се утврдуваат видовите на договори за вработување кои можат да се склучат: договор за вработување на неопределено (член 14), договор за вработување на определено време (член 46), договор за сезонска работа (член 47), договор за вработување со скратено работно време (член 48), договор за вработување со вршење на работа дома (член 50), договор за вработување на куќни помошници (член 53), договор за вработување на деловни лица - менаџерски договор (член 54), договор за вработување како приправник (член 56), договор со кој се уредува пробна работа (член 60), договор за волонтерски стаж (член 61), договор за вработување за вршење на работи во странство (член 249), договор за испраќање на работници во рамки на давање услуги (член 249-а), посебни договори за вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа (член 252).

Договорот за вработување на куќни помошници (член 53) е предвиден како посебен вид договор за вработување, систематизиран во Главата: Обврски на работодавачот.

Според содржината на овој член, договор за вработување може да се склучи за вршење работи на куќни помошници (став 1). Со договорот за вработување од ставот 1 на овој член може да се договори обезбедувањето сместување и исхрана на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот, кој дел во договорот мора да е изразен во пари (став 2). Договорот од ставот 1 на овој член се

заверува во службата надлежна за посредување за вработување (став 3). Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплатува во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот (став 4).

Тоа значи дека законодавецот пропишал можност за склучување на посебен договор за вршење работи на куќни помошници, со оглед дека услугите кои се обезбедуваат од страна на куќните помошници се даваат во домашни услови, во простории на лицето кое ја дава услугата или, во повеќето случаи, во станбениот или друг простор на лицата на кои им се дава услугата. Тој простор може да биде во истото место или во друго место надвор од местото на живеење на лицето кое ја дава услугата, поради што се наметнува потреба од обезбедување на услови за сместување и други услови потребни за работа и живеење на лицето кое ја дава услугата.

Платата е едно од правата кои се опфатени со категоријата „соодветна заработувачка“ утврдена со Уставот (член 32 став 3). Според член 1 од Конвенцијата за еднакво наградување (C 100), која Република Македонија, како членка на Меѓународната организација на трудот, ја има ратификувано и која е дел од внатрешниот правен поредок на Република Македонија, терминот „наградување“ опфаќа вообичаена, основна или минимална заработувачка или плата и какви било додатни приходи кои му се исплаќаат на работникот директно или индиректно, во готово или во натура од страна на работодавачот, како резултат на вработување на работникот.

6. Тргувајќи од спецификата на работите на куќните помошници, законската определба со која се исклучуваат куќните помошници од обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и заштитата при работењето, не е во согласност со членот 8 ставови 1, 2 и 3, членот 32 став 1 и член 54 ставови 1 и 3 од Уставот.

Со оглед на тоа дека е предвидено согласно членот 53 од Законот за работните односи да може подеднакво секое заинтересирано лице да склучи посебен вид на договор за вработување на куќни помошници, а се исклучува можноста за обезбедување на уставното право за заштита при работа, оспорената одредба не е во согласност со членот 9 и членот 32 став 1 од Уставот.

Уставниот карактер на слободите и правата имаат две димензии, прво слободите и правата се остваруваат врз основа на Уставот а не врз основа на законот или другите акти. Уставното регулирање на слободите и правата претставуваат доказ за тоа дека истите имаат цврст правен режим односно дека нивното димензионирање зависи од уставотворецот а не од законодавецот како изведена власт.

Правната заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот имаат поголемо значење за развојот на уставната демократија отколку самото наведување на слободите и правата во уставниот текст. Потврда за тоа претставува Декларацијата за правата на човекот и граѓанинот која инсистира повеќе на гаранциите отколку на самото пропишување на слободите и правата, бидејќи битно е дали истите се спроведуваат во практиката.

Правото на забрана на дискриминацијата е право кое ја опфаќа и еднаквоста на граѓаните пред уставот и законите. Правото на недискриминација е општо право кое се однесува на политичките, социјалните и културните права во Република Македонија и Кривичниот законик на Република Македонија ја санкционира повредата на еднаквоста на граѓаните во уживањето на правата.

Правото на еднаквост пред законот претставува еден од облиците на остварување на правото на еднаквост на човекот и граѓанинот воопшто. Ова право опфаќа два елемента; првиот дека сите граѓани еднакво се третираат во законодавниот текст односно законот важи еднакво за сите граѓани (*erga omnes tangit*) и вториот, законот еднакво се применува кон сите граѓани од страна на државните органи. Со други зборови правото на еднаквост пред законот значи заштита на граѓанинот од секаков вид дискриминација во уживањето на правота, но и во остварувањето на законодавните обврски.

Тргувајќи од наведеното, членот 2 став 3 од Законот за безбедност и здравје при работа не е во согласност со горенаведените одредби од Уставот.

6. Врз основа на изнесеното, Судот одлучи како во точката 1 од оваа одлука.

7. Оваа одлука Судот ја донесе со мнозинство на гласови во состав од претседателот на Судот Бранко Наумовски и судиите: д-р Наташа Габер-Дамјановска, Исмаил Дарлишта, Лилјана Ингилизова – Ристова, Вера Маркова, Игор Спировски, д-р Гзиме Старова, Владимир Стојановски и д-р Зоран Сулејманов.

У.бр.160/2010

29 јуни 2011

Скопје

мдш

ПРЕТСЕДАТЕЛ

на Уставниот суд на Република Македонија

Бранко Наумоски